

# LANV info

*Die Zeitung Ihrer Gewerkschaft*

Nr. 3 | Dezember 2023 | 66. Jahrgang



Lohnverhandlungen 2024

4-Tage-Woche

Ratgeber: Arbeiten in der Schwangerschaft

## Agenda

---

### Betriebsferien

25. Dezember 2023 bis 7. Januar 2024

---

### Mitgliederversammlung

**Mittwoch, 13. März 2024**

18.30 Uhr

Cantina Harry Zech, Schaanwald

---

### Lohngleichheitstag

**Dienstag, 20. Februar 2024**

---

**1.-Mai-Feier  
Familienanlass**

**Mittwoch, 1. Mai 2024**

---

*Save  
the Date*

#### Impressum

Herausgeber: LANV Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband

Dorfstrasse 24, Postfach 54, FL-9495 Triesen

Tel. +423 399 38 38, info@lanv.li, www.lanv.li

Redaktion: Nicole Jäger

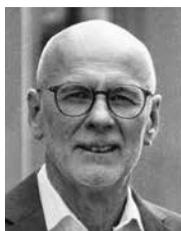
Gestaltungskonzept: Mathias Marxer Est., Triesen

Druck: BVD Druck+Verlag AG, Schaan

Auflage: 1'050 Stk.

Titelbild: iStock Photo

Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers.



## Editorial

# New Work und Arbeitskräftemangel

## Inhalt

Lohnverhandlungen 2024	4
Bezahlte Elternzeit	5
careforum.li	6
Businessstag für Frauen	7
Vier-Tage-Woche – ein Zukunftsmodell?	8
Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmende im Hausdienst	9
IGR Pressetour 2023	10
Was ist New Work?	11
Welttag für menschenwürdige Arbeit	12
Übergabe Petitionen	13
Zentrale Paritätische Kommission (ZPK)	14
Ratgeber: Arbeiten in der Schwangerschaft	15

Die Arbeitswelt befindet sich in fortlaufendem Wandel, der sich auch auf den Arbeitsmarkt auswirkt. Die Digitalisierung automatisiert und vernetzt, womit auch die Arbeitskräftemobilität immer stärker wächst. Digitalisierung und gesellschaftlicher Wandel fordern eine neue Arbeitswelt, die so genannte New Work. Neu ist vor allem der Fokus auf die Flexibilisierung – sei dies beim Inhalt der Arbeit, bei der Zeit, dem Ort oder der Form der Arbeit.

Wichtigster Treiber des Wandels sind Digitalisierung und künstliche Intelligenz (KI). Einfach ausgedrückt sollen KI Maschinen in die Lage versetzen, bei der Bewältigung von Aufgaben Intelligenz zu gebrauchen und zu lernen. Noch vor der Pandemie waren die Erwartungen an die KI enorm. Die Rede war vom Wegfallen ganzer Berufszweige wie Briefträger, Fleischverarbeiterin, Taxifahrer, aber auch Akademikerberufe wie Finanzberaterin, Marketingspezialist oder Ingenieurin sollten betroffen sein.

Doch blieb der befürchtete schnelle Wandel trotz Beschleunigung durch die Pandemie aus und die schrittweise Einführung der Automatisierung für ganz bestimmte Anwendungsfälle setzt sich fort. Es geht ums Vermeiden von Fehlern, um Effizienz, Produktivität, Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit, Senkung der Lohnkosten. KI soll aber auch dem Fachkräftemangel und der Überalterung entgegenwirken, beides wurde lange unterschätzt. Die geburtenstarken Jahrgänge der 50er- und 60er-Jahre gehen sukzessive in den Ruhestand – viel mehr, als Junge nachrücken.

Die nachkommende Generation Z ist geprägt durch eine andere Weltsicht und andere Wertemuster. Selbstverwirklichung, gutes Arbeitsklima und passendes Arbeitsumfeld stehen im Vordergrund. Unter Nutzung der Technik wird ein optimaler Mix aus Arbeitsleben und Freizeit angestrebt.

Die Arbeitgeber haben erkannt, dass der Fachkräftemangel den Arbeitsmarkt in einen Arbeitnehmermarkt gewandelt hat, wo attraktive Arbeitsbedingungen, gutes Arbeitsklima und Entwicklungsmöglichkeiten matchentscheidend bei der Rekrutierung von Arbeitskräften sind. Die Reduktion der gesamtarbeitsvertraglichen Wochenarbeitszeiten war auch zentrales Thema der Lohnrunde 2024. Die Verhandlungen waren durchs Band geprägt von Augenhöhe, Respekt und Fairness. Dafür möchte ich mich im Namen der LANV-Verhandlungsdelegation bei unseren Sozialpartnern der 17 Wirtschaftskammersektionen bedanken. ■

*Sigi Langenbahn, Präsident LANV*

## Sozialpartnerschaft

## Lohnverhandlungen 2024

Die überdurchschnittliche Inflationsrate hat sich auch im Frankenraum festgesetzt. Nach 2.8 Prozent im Vorjahr wird sich die Teuerung in diesem Jahr voraussichtlich bei knapp über zwei Prozent einpendeln. Die Preisexplosion bei den Krankenkassenprämien wird bei uns glücklicherweise durch den Arbeitgeberbeitrag abgefedert. Dennoch sind die enormen Preiserhöhungen auch in Liechtenstein für viele Menschen schmerzhaft.

**Schwächelnde Konjunktur**

Während Arbeitnehmende zusehen müssen, wie ihre Einkommen dahinschmelzen, trotzen viele Unternehmen der Konjunktur und schlagen sich ordentlich. Die guten Ergebnisse vieler Firmen, die trotz des harten Gegenwindes (Inflation, restriktive Geldpolitik, Krieg in der Ukraine) erzielt wurden, sind demnach auf die zunehmende Entspannung bei den Lieferketten zurückzuführen.

**Fokus des LANV**

Nebst dem Wettmachen vergangener Reallohneinbussen und Forderungen im Bereich von 2.5 bis 4 Prozent haben wir unseren Fokus in diesem Jahr auf



v. l. n. r.: Sigi Langenbahn, Fredy Litscher, Conny Schreiber, Peter Kieber, Thomas Schädler

eine Reduktion der Arbeitszeiten gelegt. Der Ausgleich zwischen Arbeit und Privatleben nimmt einen immer wichtigeren Stellenwert ein. Dies umso mehr, da die Arbeitsbelastung für die einzelnen Arbeitnehmenden in Zeiten von Arbeits- und Fachkräftemangel stetig zunehmen.

**Positive Gespräche = positive Resultate?**

In diesem Jahr verabredeten wir uns mit den Sektionen der Wirtschaftskammer zu

17 Lohnverhandlungen. Wie bereits im Vorjahr verliefen die Gespräche durchwegs positiv. Bei vielen Branchenvertreter:innen ist das Verständnis für die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden gestiegen. Der Trend zeigt eindeutig Richtung tiefere Arbeitszeiten. Unsere Verhandlungsergebnisse müssen aber noch von den entsprechenden Gremien bewilligt werden. Sollten diese Stand halten, können wir Ende Jahr hoffentlich positive Resultate verkünden.

# Handeln statt verhindern

- ✓ verbleibende Zeit nutzen
- ✓ Klimaziele erreichen für Kinder und Enkel

**2xJA**  
energiezukunft.li



## Gesellschaft

## Bezahlte Elternzeit

Im Regierungsprogramm 2021 bis 2025 betont die Regierung, dass die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein wichtiges Anliegen ist und die entsprechenden Rahmenbedingungen koordiniert und optimiert werden sollen. Am 12. Juli 2019 trat die EU-Richtlinie 2019/1158 in Kraft. Die Richtlinie müsste bis spätestens August 2024 in die liechtensteinische Gesetzgebung implementiert werden. Im Vordergrund stehen die bezahlte Elternzeit und der bezahlte Vaterschaftsurlaub. Dabei soll die Bezahlung des nicht übertragbaren Mindestzeitraums von zwei Monaten Elternzeit gemäss EU-Vorgabe in einer angemessenen Höhe festgesetzt werden. Es sollte berücksichtigt werden, dass Erstverdiener:innen in einer Familie ihren Anspruch auf Elternurlaub nur dann geltend machen können, wenn dieser ausreichend vergütet wird, sodass ein angemessener Lebensstandard gewährleistet ist.

### Ernüchternder Regierungsvorschlag

Erst im Dezember 2022 veröffentlichte die Regierung ihren ernüchternden Vorschlag für die Umsetzung. Entsprechend kritisch

fielen die Reaktionen – auch die des LANV – aus. Der Intention und dem Inhalt der Richtlinie wurde viel zu wenig Beachtung geschenkt. Wir sind überzeugter denn je, dass für die jeweils zwei Monate pro Elternteil nicht wie von der Regierung angedacht 50 Prozent (Deckelung bei AHV-Maximalrente CHF 2'380.–), sondern 80 Prozent des Lohnes (Deckelung beim Medianeinkommen CHF 6'852.–) nötig sind, um die Familien gebührend zu unterstützen. Einerseits um der Richtlinie Genüge zu tun, aber umso mehr, um unsere Familien gebührend zu unterstützen. Gemäss Steuerstatistik verfügen 30 Prozent der Bevölkerung über gar kein oder nur ein sehr geringes Vermögen von wenigen Tausend Franken. Wobei die ältere und statistisch wohlhabendere Bevölkerung eingerechnet ist. Die finanzielle Situation eines Grossteils der Eltern ist somit sehr bescheiden.

### Warum wird nicht endlich auf die Bedürfnisse der Familien gehört?

Immer wieder betonte das zuständige Ministerium, dass die Vorlage noch in diesem Jahr in den Landtag kommen

werde. Nun kündigte die Regierung plötzlich an, die Vorlage werde erst nächstes Jahr – also frühestens im März 2024 – im Landtag behandelt. Die Vorlage soll zusammen mit dem Kindergeld als Gesamtpaket behandelt werden. Die beiden Familienförderungen dürfen aber keinesfalls gegeneinander ausgespielt werden. Insbesondere da die FAK gemäss ihrer eigenen Stellungnahme mehr als solide ausfinanziert und eine grosszügigere Bezahlung der Elternzeit problemlos möglich ist. Eine fristgerechte Umsetzung der EU-Richtlinie rückt nun in weite Ferne. Denn es ist nicht anzunehmen, dass in der ersten Landtagssitzung alles unter Dach und Fach gebracht werden kann. Die Leidtragenden sind wieder einmal die jungen Familien, die weiter auf eine Familienpolitik warten müssen, die ihren Namen verdient! ■

## Anlässe

## Webinar «So verhandeln Sie Ihren Lohn erfolgreich»



Susan J. Moldenhauer

Am 6. September fand von 18.00 bis 19.30 Uhr das Webinar «So verhandeln Sie Ihren Lohn richtig» mit Susan J. Moldenhauer statt. Unsere Top-Referentin lud die 20 Teilnehmer:innen ein, ihre mentale Einstellung zum Thema «Lohn» zu hinterfragen. Als Karriereberaterin und Coach unterstützt Moldenhauer Menschen

und Teams im Berufsleben. Das Webinar war eine Mischung aus interaktivem Impuls-Referat und einer spannenden Diskussionsrunde. ■

## Gesellschaft

## careforum.li zu Besuch im Haus Gutenberg

Am 21. September 2023 fand im Haus Gutenberg in Balzers anlässlich des Tages für Menschen mit Demenz ein Begegnungstag statt. Menschen mit Demenz und ihre Angehörigen waren herzlich eingeladen, sich zu informieren und auszutauschen. Fast genau ein Jahr nach der Einführung des careforum.li konnte die Plattform erfolgreich genutzt werden, um die Angebote des Projekts vorzustellen. Das careforum.li ist eine gemeinsame Initiative der Informations- und Beratungsstelle für Frauen (infra), des Vereins für Menschenrechte (VMR) und dem LANV. Unter [www.careforum.li](http://www.careforum.li) finden sich Informationen für Personen, die aus dem Ausland nach Liechtenstein kommen, um ältere Personen im eigenen Haushalt



v. l. n. r.: Petra Eichele, Nicole Jäger  
© Nils Vollmar

zu betreuen. Liechtensteiner Dienstleister und Informationsstellen im Bereich Demenz präsentierten ihre Dienstleistungen in Form eines «Marktplatzes». Hier hatten Besucher:innen die Gelegenheit in Kurzworkshops die neuesten

Angebote in der Demenzprophylaxe und Biografiearbeit spielerisch zu erkunden. Die Bedeutung der Biografiearbeit in der Betreuung von Menschen mit Demenz wurde besonders hervorgehoben. Der Fokus des Abends lag auf der Vorführung des Films «Biografie – Der Film» von Arno Oehri. Inmitten der Herausforderungen der Pandemie hat Oehri im Auftrag von Demenz Liechtenstein die Zeit genutzt, um 25 Personen aus Liechtenstein und der näheren Umgebung zu porträtieren, während sie ihre Lebensgeschichten erzählten. ■



## LANV intern

## Neuausrichtung der Mobbingberatung

Aufgrund der steigenden Mobbingproblematik am Arbeitsplatz eröffnete der LANV im Jahr 2016 eine Mobbingberatungsstelle. Die Beratungsstelle stand in den Bereichen Mobbing und sexuelle Belästigung sowohl für Betroffene und Interessierte als auch für Unternehmen zur Verfügung.

Unsere Beratungsstelle wurde jedoch kaum von Unternehmen in Anspruch genommen, da man das heikle Thema lieber intern bzw. ohne eine gewerkschaftsnahe Organisation angehen möchte. Dadurch konnte die Beratungsstelle ihren ursprünglichen Zweck nur noch bedingt erfüllen, womit sich der LANV zu einer Neuausrichtung gezwungen sah.

Die Mobbingberatungsstelle wird per Ende Jahr eingestellt. Fortan wird der LANV wieder Anlaufstelle für Betroffene und Interessierte sein. Arbeitnehmende erhalten eine erste Einschätzung und Vorschläge zum weiteren Vorgehen. Wertvolle Informationen und Hilfestellungen für Arbeitnehmende und Arbeitgeber bietet der Mobbing-Ratgeber des LANV und der infra, der bei uns bezogen werden kann. ■

## Weiterbildung

## Inspirierende Rollenvorbilder begeistern am 27. September 2023 am 16. Businessstag für Frauen

Die 16. Ausgabe des Businessstags für Frauen im voll besetzten Vaduzer-Saal hat erneut hochkarätige Referentinnen, informative Workshops und attraktive Networking-Möglichkeiten geboten.

400 Teilnehmende sind zusammengekommen, um inspirierende Rollenvorbilder wie Philanthropin Carolina Müller-Möhl, Startup-Gründerin Katharina Mayer, Fussballtrainerin Marisa Wunderlin und Auftrittsexpertin Stéphanie Berger zu erleben.

Nach der Eröffnung und Begrüssung durch Regierungsrat Manuel Frick betrat eine der einflussreichsten Frauen der Schweiz die Bühne. Carolina Müller-Möhl ist Philanthropin und Multi-Verwaltungsrätin. In ihren Funktionen setzt sie sich stark dafür ein, tatsächliche Gleichstellung zu erreichen. In ihrem Vortrag klärte sie unter anderem über «unconscious bias» (unbewusstes Vorurteil) auf. Innerhalb weniger Sekunden bilden wir ein Urteil über das Gegenüber, auf Grundlage von Stereotypen, die über tausende von Jahren in unseren Köpfen entstanden und als biologische Pfade in unserem Gehirn abgespeichert sind. «90 Prozent unserer



Marisa Wunderlin, Cheftrainerin FC St. Gallen Frauen  
© Daniel Schwendener



v. l. n. r.: Lilit Keucheyan, Gabriela Cortes, Michèle Stingelin, Larissa Klein

Entscheidungen basieren auf diesen Stereotypen».

Eine Achterbahn der Gefühle erlebte Startup-Gründerin Katharina Mayer. Sie erzählte wie sie ihr Unternehmen Kuchenratsch gründete. Trotz anfänglichen Erfolgen wäre das Unternehmen beinahe in die Insolvenz geschlittert, sodass sie ihr Startup an eine Grossbäckerei verkaufte. In einer Talkrunde diskutierte Moderatorin Monika Schärer mit Mirjam Hummel-Ortner, Co-CEO der Liechtensteiner Sportmarketingagentur WWP, und Kristin Fuchs, Weiterbildungsleiterin der Universität St. Gallen, wie sich Arbeitgeber und Mitarbeitende fit machen für den Arbeitsmarkt der Zukunft. Eine besondere Rolle spielt dabei auch der Wiedereinstieg von Frauen nach der Familiengründung. Nach der Pause begeisterte Fussball-Trainerin Marisa Wunderlin. Sie ist Cheftrainerin der FC St. Gallen 1879 Frauen und erklärte, warum Frauen im männerdominierten Fussball nach wie vor eine Seltenheit sind. Führungskräfte sollten glaubwürdig auftreten und ihre individuellen Führungsqualitäten entwickeln, um ein Team erfolgreich zu leiten – egal ob Mann oder Frau.

Eine Expertin für Auftrittskompetenz ist Stéphanie Berger. Nach ihrer Ernennung zur Miss Schweiz 1995 war sie während rund 20 Jahren als Schauspielerin, Fernsehmoderatorin, Sängerin und Komikerin tätig. In ihrem Vortrag sprach sie darüber, welche wertvollen Erfahrungen sie in dieser Zeit sammelte und warum Selbstwert, Humor und Menschlichkeit wichtig sind, um authentisch zu bleiben.

### Informative Workshops und attraktives Networking

Im Vorfeld der Veranstaltung konnten die Teilnehmenden verschiedene Workshops besuchen und dabei in Themen wie Altersvorsorge, Work-Life-Balance, New-Work und erfolgreiches Netzwerken eintauchen. Beim abschliessenden Networking-Apéro konnten Erfahrungen ausgetauscht und neue Kontakte geknüpft werden.

Der Businessstag für Frauen wird von der Liechtensteiner Regierung getragen und von zahlreichen Unternehmen und weiteren Organisationen, wie auch vom LANV, unterstützt.

### Erfolgreiche Wiedereinsteigerin ausgezeichnet

Zum Abschluss wurde zum siebten Mal der LLB-Businessstag-Award verliehen. Die Jury zeichnete in diesem Jahr eine erfolgreiche Wiedereinsteigerin aus, welche nach einer längeren Auszeit die Rückkehr ins Berufsleben geschafft hat. Preisträgerin Ursula Wegstein war erfolgreiche Steueranwältin und musste die Ärmel hochkrempeln, um nach einer mehrjährigen Familienauszeit den Wiedereinstieg ins Berufsleben zu schaffen. ■

## Gesellschaft

## Vier-Tage-Woche – ein Zukunftsmodell?



© istock

Vier Tage arbeiten, drei Tage frei, bei vollem Lohn. Nicht nur in Island, Grossbritannien oder Belgien wird die verkürzte Arbeitszeit getestet, auch Liechtensteiner Firmen probieren das Modell aktuell aus. Von vielen noch als unrealistische Vision einer arbeitsscheuen Generation belächelt, sehen andere darin eine Neudefinition der zukünftigen Arbeitswelt.

### Digitalisierung beschleunigt Wandel

Die Arbeitswelt steht vor grossen Veränderungen. Ortsunabhängiges Arbeiten ist heute in vielen Unternehmen verbreitet. Doch erst die Corona-Krise hat mobiles Arbeiten zur heutigen Selbstverständlichkeit verholfen.

Auch Work-Life-Balance, das Gleichgewicht von Berufs- und Privatleben, ist plötzlich in aller Munde. Politik und Unternehmen vertreten ihre Positionen, als sei ihnen das Thema gerade eingefallen. Doch auch hier gab es einen Wegbereiter, der zunehmende Fach- und Arbeitskräftemangel. Heute schreiben sich die meisten Unternehmen Familienfreundlichkeit auf die Fahnen, auch wenn sie noch gar nicht in allen Köpfen angekommen ist.

Eine zentrale Komponente der Arbeit hingegen stand bei uns bisher kaum zur Debatte: die Arbeitszeit. Im Unterschied

zu anderen Ländern war nicht die Vier-Tage-Woche Auslöser der Diskussion, sondern die sogar im Vergleich zur Schweiz höheren Arbeitszeiten, die insbesondere von den jungen Generationen beanstandet werden. So ist die Senkung der gesamt-arbeitsvertraglichen Höchstarbeitszeiten seit vergangenem Jahr fester Bestandteil unserer Lohnverhandlungen geworden. Und das ist gut so, denn tiefere Wochenarbeitszeiten sind Voraussetzung für die Diskussion um eine Vier-Tage-Woche.

### Zwei Varianten

Die Absicht der Vier-Tage-Woche liegt darin, die konventionelle Arbeitswoche von fünf auf vier Arbeitstage zu reduzieren. Dabei wird zwischen zwei Varianten unterschieden. Man kann die bisherige Arbeitszeit anstatt in fünf nur noch in vier Tagen leisten, wobei die Wochenarbeitszeit beibehalten wird. Der freie Tag wird praktisch vorgearbeitet, was bei unseren hohen Arbeitszeiten zu einer kritischen Verdichtung der Arbeit führt. Bei einer noch üblichen 43-Stunden-Woche würde die tägliche Arbeitszeit von 8.6 auf 10.75 Stunden ansteigen. Für einzelne Arbeitnehmende und in gewissen Branchen mag die Variante 1 eine Option sein. Sie steht aber im Widerspruch zur ursprünglichen Idee der Vier-Tage-Woche, die eine Reduktion der Arbeitszeit vorsieht.

Bei Variante 2 wird effektiv nur noch vier Tage pro Woche gearbeitet, bei vorigem Beispiel 34.4 statt 43 Wochenstunden. Obwohl damit weniger Arbeitsstunden geleistet werden, lohnt sich diese Variante gemäss vieler Studienergebnisse. Von den beiden uns bekannten heimischen Unternehmen hat sich eine für Variante 2 entschieden, die andere für eine Zwischenlösung aus 1 und 2. Ein halber Tag wird vorgearbeitet, ein halber wird geschenkt.

### Die Vorteile

Entgegen der Annahme, dass weniger Arbeitszeit weniger Produktivität bedeutet, haben etliche Studien nachgewiesen, dass sich die Produktivität mit verkürzter Arbeitszeit gar verbessert hat. Durch die verbesserte Work-Life-Balance waren die Arbeitnehmenden motivierter, ausgeruhter, zufriedener und gesünder. Sie hatten mehr Zeit für persönliche Interessen, Hobbys, Familie und Freunde.

Die Unternehmen profitieren aber nicht nur von einer besseren Arbeitsproduktivität, sondern von einer nachhaltigen Prozessoptimierung. Bei verkürzter Arbeitszeit werden ineffiziente Prozesse einfacher sichtbar. Gemäss einem Experten für Arbeits- und Organisationspsychologie lässt sich Effizienz nicht nur dadurch steigern, dass Leute schneller arbeiten, sondern auch indem man sich immer wieder fragt: Ist das, was wir tun, sinnvoll?

Nicht zuletzt ist die Vier-Tage-Woche ein starkes Alleinstellungsmerkmal gegenüber der Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt und kann dazu beitragen, junge Talente für sein Unternehmen zu gewinnen und längerfristig zu binden.

### Die Nachteile

In Studienergebnissen lassen sich kaum negative Auswirkungen der Vier-Tage-

Woche auf die Mitarbeitenden finden. Jedoch kann die Verdichtung der Wochenarbeitszeit von fünf auf vier Tage zu stressigen Situationen mit gesundheitlichen Folgen führen. Kritische Einschätzungen beziehen sich mehrheitlich auf mögliche gesamtwirtschaftliche Konsequenzen. Probleme werden bei der Produktivität sowie bei der Flexibilität gesehen, insbesondere wenn ein bestimmter Tag der Woche wegfällt, meist der Freitag.

Befürchtet wird, dass eine Verkürzung der Arbeitszeit zu einem grösseren Fachkräftemangel führen könnte, insbesondere bei

Pflege, Einzelhandel und Logistik. Andere wiederum sehen den Fachkräftemangel in erster Linie als Ergebnis schlechter Arbeitsbedingungen, dem die Vier-Tage-Woche entgegenwirken könnte. Zentrale Frage neben der Arbeitszeitverkürzung ist die Frage des vollen Lohnausgleichs. In Tieflohnbranchen müsste die Schwarzarbeit im Auge behalten werden. Bei geringeren Löhnen sinken aber auch die Rentenansprüche.

#### **Mehr als nur ein Arbeitsmodell**

Noch ist die Vier-Tage-Woche in Liechtenstein ein Zukunftsmodell. Von gesetzlichen

Rahmenbedingungen wie in Island oder Belgien sind wir noch weit entfernt.

Die Verkürzung der Wochenarbeitszeit hingegen kann als ersten Schritt in die Arbeitswelt der Zukunft gesehen werden. Ob die Vier-Tage-Woche das Arbeitsmodell der Zukunft sein wird, hängt von unserer Bereitschaft zur Neuinterpretation der Arbeit ab und bedingt einen nachhaltigen Kulturwandel auf individueller und betriebswirtschaftlicher Ebene – und ganz grundsätzlich bezüglich der Frage, wie wir Arbeit in Zukunft definieren wollen. Wir sind gespannt auf die Erfahrungen der beiden liechtensteinischen Betriebe. ■

## Gesetzgebung

# Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmende im Hausdienst

Aufgrund von § 1173a Art. 109 und 110 des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuchs ist die Regierung für den Erlass eines Normalarbeitsvertrags für Arbeitnehmende im Hausdienst zuständig. Dies tat die Regierung im Jahr 1997 mit dem Erlass eines Normalarbeitsvertrags für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer:innen. Die Bestimmungen dieses Normalarbeitsvertrags (NAV) sind dispositiver Natur was bedeutet, dass die Vertragsparteien im Rahmen des Arbeitsrechts Abweichungen abmachen können. Und auch das Arbeitsgesetz, das Arbeits- und Ruhezeiten, Sonderbestimmungen für Jugendliche oder zur Schwangerschaft und Mutterschaft regelt, muss auf Arbeitnehmende in Privathaushalten nicht angewendet werden. Aber zumindest bot der NAV einen Leitfaden für Haushalte, die in Fragen des Arbeitsrechts überfordert sind.

#### **17 Jahre Arbeit**

Doch schon zehn Jahre nach dessen Erlass war der NAV überaltert und auch die Mindestlöhne waren schon Jahre nicht

mehr an die Teuerung angepasst worden, weshalb der LANV im Jahr 2006 eine Komplettrevision des NAV forderte. Mehrere Anläufe verliefen im Sand, doch die Zahl informeller und prekärer Arbeitsverhältnisse insbesondere in der häuslichen Pflege wuchs rasant an, weshalb sich der LANV im Jahr 2012 selbst der Thematik annahm. Doch das Projekt erwies sich insbesondere in rechtlicher Hinsicht als äusserst komplex. Und die zunehmende 24-Stunden-Betreuung durch Care-Migrantinnen im rechtlichen Graubereich machte es auch nicht einfacher.

#### **Neuer Entwurf eingereicht**

Mehrere Entwürfe scheiterten an rechtlichen Bedenken, weshalb wir den letzten Entwurf mit juristischer Unterstützung ausgearbeitet und am 24. Juli dieses Jahres beim Amt für Volkswirtschaft zur Überprüfung eingereicht haben. Auch wenn der NAV nicht zwingender Art ist, sind wir überzeugt, dass er die heutigen Realitäten in der häuslichen Betreuung berücksichtigt und nicht nur den Care-Migrantinnen

mehr Schutz und Sicherheit bieten wird. Und sollten dennoch Missbräuche festgestellt werden, kann die Regierung zwingende Massnahmen vorsehen.

Bis dato haben wir noch kein Feedback erhalten. Wir denken aber, 17 Jahre sind genug und es gibt keinen Grund, den Erlass des NAV weiter hinauszuzögern. ■

## Internationales

## IGR Pressetour 2023



v. l. n. r.: Bärbel Mauch, Lukas Auer, Sigi Langenbahn, Reinhard Stemmer

In der Bodenseeregion besteht ein Mangel an Arbeitskräften und Fachleuten, der durch die Abwanderung von Arbeitnehmenden nach Liechtenstein und in die Schweiz weiter verschärft wird. Der Interregionale Gewerkschaftsrat Bodensee (IGR) hat sich diesem Problem angenommen und präsentierte während einer Pressetour einen Massnahmenplan. Am 11. und 25. September diskutierten Gewerkschaften aus den angrenzenden Staaten in St. Gallen, Schaan, Bregenz und Ravensburg darüber, wie Fachkräfte gehalten werden können und wie die eigenen Potenziale besser genutzt werden können.

#### Ressourcen effektiver nutzen

Die Bodenseeregion befindet sich in einer herausfordernden Wettbewerbssituation um Arbeits- und Fachkräfte. Nahezu 60'000 Menschen pendeln täglich aus der Bodenseeregion ins benachbarte Ausland zur Arbeit. Es ist entscheidend, die

Ressourcen in den einzelnen Ländern effektiver zu nutzen. Hierfür sind Massnahmen erforderlich, die die Attraktivität der Arbeit im Heimatland steigern und die Erwerbstätigkeit, insbesondere von Frauen, fördern.

#### Eigene Arbeits- und Fachkräfte halten

Die vier Anrainerlande haben im Grund mit denselben Problemen zu kämpfen. Vor allem im Gesundheits- und Pflegektor wird händeringend nach Personal gesucht, wodurch es zu einem gegenseitigen Abwerben von Arbeitskräften kommt. Der Interregionale Gewerkschaftsrat Bodensee (IGR) hat ein Massnahmenpaket vorgestellt, das für alle angrenzenden Länder gültig ist und Verbesserungen an den jeweiligen Standorten mit sich bringt. Die zehn Massnahmen betreffen unter anderem Lohn und Gehälter, die Erwerbsbeteiligung von Frauen, qualifizierte Zuwanderung, Integration von Asylwerbern in den Arbeitsmarkt oder die

Förderung einer dualen Berufsausbildung. Ziel ist es, Arbeits- und Fachkräfte im eigenen Land zu halten und brachliegende Personalressourcen zu aktivieren.

#### Liechtenstein ein Sonderfall

Als kleiner Binnenstaat hat Liechtenstein mehr Arbeitsplätze als Einwohner zu bieten. Darum sind fast alle Firmen auf ausländische Arbeitskräfte angewiesen. Die sehr gute Wirtschaft und niedrige Arbeitslosenquote in Liechtenstein erschweren es, genügend qualifizierte Arbeitskräfte im eigenen Land zu finden, besonders bei spezialisierten Fähigkeiten. Liechtensteins einstiger Standortvorteil schwindet, da die Nachbarländer in den letzten Jahren in attraktiven Arbeitsbedingungen aufgeholt haben. Das erschwert die Anziehung dringend benötigter Arbeitskräfte, und es bleibt essenziell, die Attraktivität Liechtensteins als Arbeitgeberland zu stärken. ■

## Gesellschaft

## Was ist New Work?

### Definition

New Work – auf Deutsch «Neue Arbeit» – ist in aller Munde. Fakt ist aber, dass dieser Begriff gar nicht so neu ist, wie viele von uns meinen. Schon Ende der 70er Jahre wurde der Begriff durch den österreichisch-amerikanischen Prof. Dr. Frithjof Bergmann eingeführt. Bergmann definierte die moderne Lohnarbeit als ein nicht artgerechtes Modell für Menschen. Die Arbeit sollte «köstlich und wunderbar» sein, dem Menschen mehr Kraft und Energie verleihen und ihn bei seiner Entwicklung unterstützen.

Und genau darum geht es bei der Arbeit der Zukunft: Arbeitnehmer:innen stehen im Mittelpunkt. Arbeit sollte den Menschen dienen, nicht die Menschen der Arbeit. New Work bezeichnet eine neue Arbeitswelt, in der Mitbestimmungsrecht, Flexibilität, Sinnhaftigkeit und Work-Life-Balance im Vordergrund stehen. Ursachen des strukturellen Wandels in der Arbeitswelt sind vor allem die Digitalisierung, Anforderungen und Bedürfnisse neuer Generationen, die auf den Arbeitsmarkt drängen. Es ist ein Sammelbegriff für verschiedene neue Arbeitsmethoden. Synonym werden auch die Bezeichnungen «Arbeit 4.0» oder «Arbeitswelt 4.0» genannt.

New Work erfordert ein Umdenken in der Art und Weise, wie Arbeit organisiert und durchgeführt wird. Traditionelle und starre Strukturen sind passé. Gratis Obst und Kaffee reichen nicht mehr aus. Unternehmen müssen sich mit den Werten der neuen Arbeitswelt auseinandersetzen und versuchen, diese in den Unternehmensalltag zu integrieren. In Zeiten des zunehmenden Arbeitskräftemangels ist es wichtiger denn je. Schliesslich geht es darum, Mitarbeitende für das Unternehmen zu finden und zu halten. Denn glückliche und zufriedene Menschen arbeiten gerne und auch länger, sprich auch nach

dem Erreichen des Pensionsalters und sind dementsprechend auch produktiver.

Was sind New Work Methoden?

- Agile Arbeitsmethoden: flexible, proaktive und initiative Handlungsweise; schnell und flexibel auf Veränderungen reagieren (z. B. Scrum: ein Vorgehensmodell des Projekt- und Produktmanagements).
- Holakratie: keine Hierarchie; jede/r Mitarbeiter:in übernimmt eine Führungsrolle in seinem Fachbereich und trägt auch die volle Verantwortung; Führungskräfte fungieren als Coaches für das Team.
- Jobcrafting: aktive Gestaltung der eigenen Arbeitsaufgaben.
- Peer Feedback: gleichrangige Kolleg:innen geben sich gegenseitiges Feedback.
- New Leadership: Vertrauenskultur und Empathie; Führungskräfte befähigen die Mitarbeiter:innen zur Eigenverantwortung und fördern ihre Stärken.
- Bessere und ausgeglichene Work-Life-Balance: gesundes Gleichgewicht zwischen dem beruflichen und privaten Leben.
- Flexibilität: hybrides Arbeiten; Vier-Tage-Woche; Job-Sharing
- Workation: setzt sich aus den beiden englischen Begriffen work (Arbeit) und

vacation (Urlaub) zusammen und bedeutet so viel wie Arbeit im Urlaub; Arbeitnehmer:innen verlegen den bisherigen Arbeitsplatz an ein Reiseziel ihrer Wahl.

- Positive Fehlerkultur: Fehler werden transparent gemacht, analysiert und als wichtige Lernquelle genutzt.

Die Arbeit 4.0 hat natürlich ihre Vor- und Nachteile. Sie kann eine grosse Chance sein – sowohl für Arbeitnehmer:innen wie auch für Arbeitgeber. Voraussetzung ist, dass sie sinnvoll umgesetzt wird. Die grosse Freiheit und Flexibilität sind auf der einen Seite. Auf der anderen Seite erfordern diese aber ein hohes Mass an Selbstdisziplin. Ein sehr gutes Zeit- und Selbstmanagement sind unumgänglich. Dafür müssen Regeln für das neue Arbeiten aufgestellt werden. Denn die Grenzen zwischen privatem und beruflichem Leben verschmelzen immer mehr durch das Konzept. Der Druck durch die ständige Erreichbarkeit kann sich auf die Gesundheit auswirken. Jede/r Einzelne muss sich selbst managen können, das ist aber nicht jedermanns Sache und passt auch nicht zu jeder Unternehmenskultur. Es muss auch gesagt werden, dass dieses Konzept nicht für jede Branche geeignet ist. ■



## Internationales

# Welttag für menschenwürdige Arbeit

Jährlich am 7. Oktober wird der Welttag für menschenwürdige Arbeit begangen, ein bedeutsamer Tag, an dem Gewerkschaften weltweit mobilisieren und ihre Anliegen in den Fokus rücken. Als gemeinsame Initiative der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und des Internationalen Gewerkschaftsbunds (IGB) wurde der Tag erstmals im Jahr 2008 durchgeführt. Auch dieses Jahr lancierte der LANV eine Kampagne, um gemeinsam für menschenwürdige Arbeit einzutreten und die uneingeschränkte Achtung der Rechte der Arbeitnehmer zu fordern.

Die Initiative zielte darauf ab national und international das Bewusstsein für die Bedeutung menschenwürdiger Arbeit zu schärfen und grundlegende Rechte der Arbeitnehmenden weltweit in den Mittelpunkt zu rücken. Aus diesem Grund startete der LANV eine Kampagne, bei der auf Bildschirmen in Bussen und Poststellen im ganzen Land verschiedene Aussagen

zur Thematik angezeigt wurden. Hierbei wurde die Dringlichkeit von fairer Bezahlung, angemessenen Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzsicherheit sowie die Abschaffung von Zwangsarbeit und Kinderarbeit betont. Weiters unterstützt der Tag für menschenwürdige Arbeit die Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (SDG), insbesondere Ziel 8, das auf menschenwürdige Arbeit und nachhaltiges Wirtschaftswachstum abzielt.

### Es liegt in unserer Hand

Es liegt in unserer Verantwortung zu betonen, dass menschenwürdige Arbeit kein Privileg darstellt, sondern vielmehr ein fundamentales Menschenrecht ist.

Die Gestaltung einer Welt, in der sämtliche Arbeitnehmende die Vorzüge einer sicheren und gerechten Beschäftigung in Anspruch nehmen können, obliegt der kollektiven Verantwortung von uns allen.

### FAIRE BEZAHLUNG FÜR ALLE!

Fair zu zahlen ist wirtschaftlich klüger und eine Frage der Haltung. Sie ist der Schlüssel zur Chancengleichheit für alle Menschen, egal, woher sie kommen, wen sie lieben oder woran sie glauben, ganz gleich, ob sie Kinder haben oder wie alt sie sind.



LANV



### WORKING POOR BIST DU BETROFFEN?

Trotz Job können die grundlegenden Lebenshaltungskosten (Wohnen, Gesundheitsversorgung, Ernährung) nicht gedeckt werden, weil das Geld am Ende des Monats nicht reicht.



LANV



### MASSENKONSUM DURCH AUSBEUTUNG

*Schöner – reicher – Massenkonsum!* Der hohe Konsum geschieht oft auf Kosten von Arbeitskräften in ärmeren Ländern, die unter schlechten Arbeitsbedingungen arbeiten und niedrige Löhne erhalten. Dieser ungleiche Handel und die Ausbeutung von Ressourcen führen zu sozialer Ungerechtigkeit und Umweltproblemen.



LANV



### Die wichtigsten Gründe

- Fotovoltaik (PV) rentiert. Es ist eine gute Investition und wird vom Land und den Gemeinden gefördert. PV gehört auf jedes Dach.
- Die Vorlagen bringen bezahlbaren Strom, günstige Wärme und stabile Preise. Die Wertschöpfung bleibt im Land, interessante Jobs entstehen.
- Wir wollen aus der Abhängigkeit von Despoten und Diktatoren herauskommen.
- Wir wollen handeln statt zögern und zuwarten.
- Wer die Vorlagen ablehnt, lehnt auch die zinslosen Darlehen für energetische Massnahmen ab.

## PV rentiert!

- ✓ Wertschöpfung bleibt im Land
- ✓ Gratisstrom vom Dach
- ✓ Grosszügige Förderung
- ✓ PV schafft Jobs

2xJA  
energiezukunft.li



Die Energiezukunft Liechtenstein ist eine Koalition von gemeinnützigen Organisationen, die die zwei Gesetzesvorlagen der Regierung unterstützen. Der sozial-ökologische Umbau ist seit vielen Jahren ein zentrales Anliegen der Gewerkschaften. Als Teil der Koalition unterstützt der LANV die beiden Vorlagen für eine Energiezukunft in Liechtenstein. Wir wollen sachlich informieren, damit du am 21. Januar eine gut informierte Entscheidung treffen kannst.

Mehr unter [energiezukunft.li](http://energiezukunft.li)

## Gesellschaft

## Übergabe Petition zu Elternzeit und Care Arbeit sowie Mehrfachdiskriminierung



© Mario Marogg

Eins ist klar: Eine sinnvolle und gute Lösung zur bezahlten Elternzeit liegt immer noch nicht vor und es geht nur sehr schleppend voran. Erst im kommenden Jahr plant die Regierung den Vernehmlassungsbericht zur bezahlten Elternzeit dem Landtag vorzulegen. Das Organisationskomitee des Feministischen Streiks sieht es als dringend notwendig an, die Aufmerksamkeit des Landtags auf die vorliegende Thematik zu lenken. Aus diesem Grund wurde nun eine Petition eingereicht, um die Dringlichkeit dieser Angelegenheit zu unterstreichen.

### Petition zu Elternzeit und Care-Arbeit

An nur einem Nachmittag konnten so rund 200 Unterschriften gesammelt werden. Die Unterzeichnenden fordern im Wesentlichen eine längere bezahlte Elternzeit für beide Elternteile, mit einer Deckelung des Lohnausgleichs auf 80 Prozent des Medianlohns (CHF 6852.–, Stand 2022). Die Petition betont die Notwendig-

keit einer «wirksamen Elternzeit» für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Chancengleichheit von Müttern und Vätern auf dem Arbeitsmarkt. Zusätzlich fordert sie Massnahmen zur unbezahlten Care-Arbeit, darunter die Erhebung zuverlässiger statistischer Daten und die Einbeziehung dieser Arbeit in die Sozialversicherungen. Allgemeine Massnahmen werden gefordert, um eine gerechte Verteilung von Care-Arbeit zwischen den Geschlechtern zu fördern, einschliesslich bezahlter Stillpausen am Arbeitsplatz im ersten Lebensjahr des Kindes, wie es in der Schweiz praktiziert wird.

### Eine weitere Petition zu Mehrfachdiskriminierung

Im Hinblick auf den Tagesordnungspunkt Nr. 26 der November-Landtagssitzung, der sich mit Gesetzesanpassungen im Rahmen der Ratifizierung der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen befasst, wurde eine weitere Petition



eingereicht. Diese konzentriert sich auf die Mehrfachdiskriminierung. Mit über 160 Unterzeichnenden wird eine quantitative und qualitative Erhebung sowie Massnahmen gegen Mehrfachdiskriminierung gefordert. Die Behindertenrechtskonvention (BRK) verpflichtet Staaten, Fördermassnahmen für gefährdete Gruppen mit Behinderungen zu ergreifen.

Leider erleben vulnerable Gruppen, wie Menschen mit Behinderungen oder ältere Menschen, alltägliche Diskriminierung, etwa beim Zugang zu Informationen oder durch Alltagsrassismus. Konkrete Forderungen sind die staatliche Finanzierung einer Dolmetscherstelle für Gebärdensprache beim Behinderten-Verband Liechtenstein und barrierefreier Zugang zu allen Lebensbereichen. ■



© Mario Marogg

## Zentrale Paritätische Kommission (ZPK)

### Berufsjahre vs. Dienstjahre – nicht das Gleiche!

**Die ZPK setzt Bestimmungen aus den 15 ave GAVs im Raum Liechtenstein durch. Die Bedeutung der Berufsjahre ist immer wieder ein Stolperstein. Wo liegt der Unterschied?**

#### Dienstjahre

Dies sind Jahre, die eine Person bereits im gleichen Betrieb arbeitet. Die Kategorisierung «Ab 4. Dienstjahr» greift, sobald eine Person 3 Jahre und «Ab 6. Dienstjahr», wenn eine Person 5 Jahre und mehr im gleichen Betrieb arbeitet.

#### Berufsjahre

Dies sind Jahre, die eine Person bereits in einem Beruf gearbeitet hat. Dabei sind alle Berufsjahre, die vorher schon in anderen Betrieben gesammelt wurden, zu addieren. Beispiel: Person X arbeitete vor einer Anstellung beim Betrieb C im gleichen Beruf schon im Betrieb A 4 Jahre und im Betrieb B ein Jahr lang. Das ergibt total 5 Jahre Berufserfahrung. Jetzt wechselt die Person in den Betrieb C. Dieser muss die 5 Berufsjahre für die Mindestlohnkategorisierung hinzurechnen. Die Person ist dann grundsätzlich in die höhere Lohnkategorie «ab 6. Berufsjahr» einzuteilen. Dies ergibt somit einen höheren Mindestlohn nach Lohn- und Protokollvereinbarung! In der Reinigungsbranche wäre dies ein Mindest-Basislohn für Reinigungsmitarbeiter (ungelerntes Reinigungspersonal) von aktuell CHF 20.20 pro Stunde (ab 6. Berufsjahr) anstatt CHF 19.25 pro Stunde (bis 3. Berufsjahr). Hinzu kommen noch die Ferien-

und Feiertagsentschädigungen plus der 13. Monatslohn.

#### Stolperstein

Vor allem in der Branche Gebäudereinigungs- und Hauswartdienste erwies sich der Kategorienwechsel per 1. April 2019 von Dienstjahren zu Berufsjahren als Stolperstein. Die bereits vor einem Neueintritt gesammelten Berufsjahre verlangten meist eine höhere Lohnkategorisierung, was teils nicht bemerkt wurde. Spätestens bei einer Lohnbuchkontrolle der ZPK wird dies festgestellt und führt oft zu wesentlichen Lohnnachzahlungen. Die Folge ist nicht nur eine Nachzahlung, sondern auch ein hoher administrativer Aufwand, verbunden mit Konventionalstrafen und der Verrechnung von Kontrollkosten. Die ZPK empfiehlt Arbeitnehmer:innen, die früheren Berufsjahre vor einer Anstellung in einem neuen Betrieb unbedingt mitzuteilen.

#### Lohnerhöhung

Die verbindlichen Lohn- und Protokollvereinbarungen (LPV), sind Anhänge zu den allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträgen (GAV). Sie schreiben in der Regel jährlich per 1. April Lohnerhöhungen vor, die eingehalten werden müssen. Per 1. April 2023 gab es neu

auch Teuerungsboni, die ebenfalls für alle Betriebe verbindlich sind.

#### 15 Jahre, 15 ave GAV und ein Fazit

Im Jahr 2008 wurde der erste GAV für allgemeinverbindlich (ave) erklärt. Die Jahre danach kamen weitere dazu. Heute sind es 15 GAV an der Zahl.

Das Fazit der ZPK aus 15 Jahren ave GAV deren Einhaltung lautet: Ungenügend!

Gleichgültigkeit, Kalkül oder Unwissenheit? Was immer es auch ist, nach 15 Jahren sollte es keine Ausreden mehr geben. Die ZPK empfiehlt Arbeitnehmer:innen, sich jährlich neu zu informieren.

#### Informationen

Sämtliche Informationen zu ave-Bestimmungen können auf der Homepage der ZPK in Erfahrung gebracht werden. Darin sind neben den GAV und LPV auch viele weitere nützliche Informationen und Merkblätter enthalten. Es lohnt sich einzuschauen! Bei Fragen steht die Geschäftsstelle der ZPK zur Verfügung.

**«Klare Regeln,  
faire Partnerschaft –  
transparente  
Vereinbarungen.»**

Für die Überwachung und den Vollzug allgemeinverbindlich erklärter Gesamtarbeitsverträge wurde von den Sozialpartnern Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband (LANV) und Wirtschaftskammer Liechtenstein (WKL) im Jahr 2007 die Stiftung SAVE gegründet. Für den Vollzug und die Kontrolle wurde die Zentrale Paritätische Kommission (ZPK) eingesetzt. Die ZPK hat die Aufgabe und Kompetenz, die Einhaltung der GAV-Bestimmungen im zuständigen Geltungsbereich zu kontrollieren und durchzusetzen.



Austrasse 9, Postfach 966, LI-9490 Vaduz  
info@zpk.li, www.zpk.li

## Arbeitsrechtlicher Schutz schwangerer Frauen und Mütter

Während der Schwangerschaft stehen Arbeitnehmerinnen in Liechtenstein unter besonderem Schutz, um ihre Gesundheit und die des ungeborenen Kindes zu gewährleisten. Oftmals sind sich schwangere Frauen allerdings nicht im Klaren darüber, welche Rechte und Pflichten ihnen als Erwerbstätige in der Zeit der Schwangerschaft zukommen. Es ist nur allzu verständlich, dass der Hauptfokus werdender Eltern auf ihrem baldigen Nachwuchs und dem Übergang zum Familienleben liegt. Dennoch ist es für berufstätige Mütter in spe wichtig, frühzeitig essentielle Fragen bezüglich ihrer beruflichen und finanziellen Situation zu klären. Dazu gehören Themen wie die Dauer des Mutterschaftsurlaubs, die Höhe des Lohnersatzes während dieser Zeit sowie die arbeitsrechtliche Situation während der Schwangerschaft. In den nachfolgenden Abschnitten wird erläutert, welche rechtlichen Ansprüche und Schutzmassnahmen für Mütter im Vorfeld und nach der Geburt bestehen.

Während der Schwangerschaft haben schwangere Arbeitnehmerinnen das Recht auf besondere Arbeitsbedingungen. So darf die tägliche Arbeitszeit, unabhängig von den Regelungen im Arbeitsvertrag, maximal neun Stunden betragen. Ausserdem gelten spezifische Einschränkungen für Tätigkeiten, die überwiegend im Stehen ausgeführt werden: Ab dem vierten Schwangerschaftsmonat besteht Anspruch auf verlängerte Ruhezeiten und zusätzliche Pausen; ab dem sechsten Monat darf die Arbeit im Stehen vier Stunden täglich nicht überschreiten. Kann keine alternative Beschäftigung angeboten werden, muss mindestens 80 Prozent des Lohns bezahlt werden. Des Weiteren dürfen schwere oder gefährliche Tätigkeiten

nur fortgesetzt werden, wenn sie kein Risiko für Mutter und Kind darstellen, was durch eine Risikobeurteilung einer fachlich kompetenten Person sichergestellt werden muss. Liegt eine Gefährdung vor, muss der Arbeitgeber geeignete Schutzmassnahmen ergreifen oder eine alternative, sichere Tätigkeit anbieten. Schwangere Frauen, welche Nachtarbeit ausüben, haben während der Schwangerschaft sowie zwischen der achten und 26. Woche nach der Niederkunft das Recht, eine tagsüber gleichwertige Arbeit zu verlangen. Kann der Arbeitgeber dies nicht anbieten, so besteht ein Anspruch auf 80 Prozent des Lohnes, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn. Ab der achten Woche vor der Niederkunft ist Nachtarbeit für schwangere Frauen verboten.

Bei Arbeitsunfähigkeit aufgrund der Schwangerschaft haben Arbeitnehmerinnen Anspruch auf Lohnfortzahlung, sofern sie arbeitsunfähig sind und ein ärztliches Attest vorlegen. Die Abmeldung bei der Arbeit erfolgt durch einfache Benachrichtigung der Vorgesetzten, jedoch ist ohne ärztliches Zeugnis die Lohnfortzahlung nicht garantiert.

Der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub besteht in Liechtenstein über einen Zeitraum von mindestens 20 Wochen, wobei mindestens 16 Wochen davon nach der Geburt bezogen werden müssen. Währenddessen erhalten sie 80 Prozent ihres vorherigen Einkommens. Zudem besteht ein Anspruch auf vier Monate unbezahlten Elternurlaub. Nach Rückkehr an den Arbeitsplatz hat der Arbeitgeber darauf zu achten, dass er die Arbeitnehmerin sowohl nach dem Mutterschaftsurlaub als auch nach unbezahltem Elternurlaub nicht schlechter behandelt als wenn

sie während dem ganzen Zeitraum gearbeitet hätte. Ausserdem können arbeitende Mütter organisatorische Vorkehrungen verlangen, um ihr Kind stillen zu können.

Ferner werden Arbeitnehmerinnen während der Schwangerschaft und den ersten 16 Wochen nach der Geburt vor einer Kündigung geschützt. Eine Kündigung während dieser Sperrfrist ist nichtig und somit unbeachtlich. Es muss allerdings beachtet werden, dass diese Sperrfrist erst nach Ablauf der Probezeit in Kraft tritt. Die einzige Kündigungsmöglichkeit für den Arbeitgeber während der angesprochenen Sperrfrist bildet die fristlose Auflösung des Arbeitsvertrages, an deren Anwendung jedoch strenge Voraussetzungen geknüpft sind. Bei einer fristlosen Kündigung einer schwangeren Arbeitnehmerin braucht es äusserst wichtige Gründe, um eine solche rechtfertigen zu können. Für die Arbeitnehmerin selbst besteht während der Schwangerschaft weiterhin die Möglichkeit, ihren Arbeitsvertrag unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist zu kündigen. Vorbehalten bleibt jederzeit die Möglichkeit der Auflösung des Arbeitsvertrages in gegenseitigem Einvernehmen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass schwangere Arbeitnehmerinnen und Mütter für eine gewisse Zeit nach der Niederkunft von Gesetzes wegen sinnvoll geschützt werden. So sind Arbeitgeber in Liechtenstein verpflichtet, schwangeren und stillenden Arbeitnehmerinnen besonderen Schutz und spezifische Arbeitsbedingungen zu gewähren, um ihre Gesundheit und die ihres Kindes zu schützen. ■



# *FROHE FESTTAGE UND EIN GUTES NEUES JAHR*

---

*«Viele kleine Leute, die an  
vielen kleinen Orten viele  
kleine Dinge tun, können das  
Gesicht der Welt verändern.»  
(Afrikanisches Sprichwort)*

DEIN LANV TEAM